

## Pomůže „Nová agenda dovedností pro Evropu“ posílit lidský kapitál?

Evropská komise 10. 6. 2016 přišla se *sdělením*<sup>1</sup> zaměřeným na dovednosti: *Nová agenda dovedností pro Evropu*<sup>2</sup> (2016). Vizi tohoto dokumentu uvádí v podnadpisu: „Společně pracovat na posílení lidského kapitálu, zaměstnatelnosti a konkurenceschopnosti“. V tomto článku se zamýšlím nad užitečností této iniciativy a jejími možnými dopady.

Za Komisi *Agendu* předložila Marianne Thyssen, komisařka pro sociální věci, zaměstnanost, dovednosti a trh práce, z čehož vyplývá, že nejde o dovednosti ve spojení s pedagogickými procesy a podmínkami. Přesto jde o dokument, který je zcela zaměřený na dovednosti, avšak z pozice potřeb zaměstnavatelů a pracovního trhu.

Evropská komise zdůrazňuje fakt, že dovednosti dnes rozhodují o zaměstnatelnosti a prosperitě občanů v EU a konstatuje, že je zde 70 milionů Evropanů, kteří nedosahují základní úrovně gramotností (dovedností čtenářských, matematických a digitálních) a 40 % zaměstnavatelů přitom hledá nové zaměstnance. Zde můžeme také hledat odpověď na otázku, proč Komise přichází s touto iniciativou právě nyní.

Zjištěná data ukazují, že i přes rozdílnost systémů najdeme společné výzvy a problémy, kterým v oblasti zaměstnanosti čelí jak jednotlivci, tak trhy práce ve všech členských zemích. Společným rysem jsou zvyšující se požadavky na dovednosti, zejména u nových digitálních technologií, které se rychle vyvíjejí, a prokazatelný přímý vztah mezi úrovní dovedností a uplatnitelností jednotlivců na trhu práce (OECD, 2012).

Členské státy mají v oblasti vzdělávání (obsahu a organizace) výlučnou pravomoc, proto Komise přichází pouze s návrhem toho, co by mohlo pomoci a vyzývá ke společnému politickému úsilí a inteligentním investicím do lidského kapitálu z veřejných i soukromých zdrojů (Evropská komise, 2016). Považuji za důležité zdůraznit, že Komise nemění strategické cíle, kterými jsou snížení podílu dětí, které předčasně ukončí vzdělávání, pod 10 %

<sup>1</sup> *Sdělení Evropské komise* je jedna z legislativních forem dokumentů, které EK vydává k vyjádření Evropskému parlamentu a Evropské radě. Sdělení nemá obligatorní důsledky.

<sup>2</sup> Dále jen *Agenda*.

a navýšení podílu obyvatel ve věku 30–34 let, kteří dokončí terciární úroveň vzdělání, na 40 % (Evropská komise, 2010).

Komise se zaměřila na tři oblasti s deseti opatřeními, ve kterých chce doslova „zvýšit laťku“ (*Raising the bar: Priorities for action*). První oblastí je *Zlepšení kvality a relevance nabývaných dovedností (Improving the quality and relevance of skills formation)*, druhou oblastí je *Viditelnost a srovnatelnost kvalifikací (Making skills and qualification visible and comparable)*, třetí oblast se zaměřuje na *Zdokonalování poznatků o dovednostech, dokumentaci a informovanou profesní volbu (Advancing skills intelligence, documentation and informed career choice)*. Z navržených opatření podrobněji uvedu první, které se týká osob s nedokončeným středním vzděláním, tedy nekvalifikovaných osob, a poslední, jež se naopak zabývá absolventy vysokých škol. Tato opatření mají přímou vazbu na vzdělávací politiky jednotlivých členských států.

Opatření číslo 1 – zavedení *Záruky k získání dovedností (Skills guarantee)* – reaguje na hlavní příčinu vysoké nezaměstnanosti, v některých evropských regionech až 40%, kterou je nedostatečná kvalifikace. Přestože došlo k poklesu těch, kteří nedokončili vzdělání z 6 na 4,5 milionu v období 2010–2014, příčinou nezaměstnanosti je situace, v níž v průměru až 25 % dospělých nemá ani minimální úroveň čtenářské, matematické a digitální dovednosti a 65 milionů obyvatel nedokončilo vyšší sekundární vzdělání, které je pro zaměstnatelnost zásadní. Právě na tyto osoby s nedostatečnou kvalifikací se opatření zaměřuje. Záruka k získání dovedností spočívá ve třech krocích: u jednotlivých osob budou posouzeny jejich stávající dovednosti, na to bude navazovat nabídka vzdělávání uzpůsobená pro potřeby daného jednotlivce a místního trhu práce. Následuje možnost validace a uznání takto nově nabytého vzdělání. Podrobněji popisuje tento proces *Doporučení Rady o zavedení záruky k získání dovedností*, které je součástí navržené *Agendy (2016)*.

Toto opatření vychází z ověřeného předpokladu, že dosažení základních dovedností a ukončení středního vzdělání je podmínkou osobního i pracovního úspěchu (OECD, 2012). Záruka pro získání dovedností není úplně novým nástrojem k získání kvalifikace, v řadě zemí známe podobné projekty pod názvem *Druhá šance*. Předpokládám, že Komise využila těchto „příkladů dobré praxe“ k přípravě tohoto opatření, které není povinné, ale je to *Druhá šance* na evropské úrovni a jde správným směrem.

Opatření číslo 10 spočívá ve *sledování absolventů terciárního vzdělávání (An initiative on graduate tracking)*. Toto opatření reaguje na skutečnost, že o vysokoškolské studium je velký zájem a počet absolventů roste. Členské státy postupně dosahují cíle, podle kterého 40 % občanů dosáhne terciárního vzdělání, ale uplatnitelnost absolventů je různá. Systémy pro sledování absolventů jsou v různých zemích různé. Obecně platí, že není zajištěna dostatečná dostupnost a srovnatelnost informací, které tyto systémy poskytují. Proto Komise navrhuje opatření ke *Zlepšení porozumění výkonům absolventů (Better understanding the performance of graduates)*. Tato iniciativa by měla začít v roce 2017 a měla by být zaměřena na pomoc členským státům při zjišťování informací o úspěšnosti absolventů na trhu práce.

Toto „nové“ opatření souvisí s již probíhající podporou modernizace vysokoškolského vzdělávání. Komise připomíná, že do roku 2025 bude polovina pracovních míst vyžadovat vysokoškolské vzdělání, absolventi vysokých škol mají naději na lepší a lépe placenou práci, což je v souladu s teorií lidského kapitálu, jak ji popsal již Becker (1993).

Je třeba, aby vysoké školy hrály významnou roli v regionu i na celostátní úrovni. Komise proto podpoří modernizaci vysokoškolského studia například vypracováním rámců pro hodnocení různých oborů za účelem porovnání a vyhodnocení dovedností absolventů.

Považuji za správné, že kromě těchto nových cílů a opatření se *Agenda* vrací k iniciativám, které již probíhají a jsou zacíleny na praxi, na partnerství mezi podniky a školami, na mobilitu studentů, vzdělávání zaměstnanců, podporu učitelů a modernizaci vysokoškolského vzdělávání. Komise vyjmenovává několik evropských programů, které na podporu těchto iniciativ fungují: *Evropská aliance pro učňovskou přípravu* (250 000 příležitostí učňovské přípravy), *Evropský pakt mládeže* (1 milion mladých bude proškolen v oblasti digitálních technologií), *Velká koalice pro digitální pracovní místa* (soukromé společnosti a organizace nabídl mladým lidem miliony míst v odborné přípravě). Evropský inovační a technologický institut (EIT) je příkladem spolupráce mezi podniky a výzkumnými pracovišti. Trvá požadavek na členské státy, aby do konce roku 2018 zavedly systémy uznávání výsledků neformálního a informálního učení, včetně výsledků dobrovolnické činnosti, jako úplnou nebo částečnou kvalifikaci.

Zaměření na investice do lidského kapitálu míří na správný cíl, ale pokud Komise vynechá učitele, pak rozvoji lidského kapitálu nepomůže.

Evropská komise svými deseti opatřeními odpovídá na některé zásadní aktuální výzvy, kterým čelí jednotlivé členské státy, a tedy i Evropa jako celek, z hlediska kvality a relevance dovedností/vzdělávání, situace na trhu práce a uplatnitelnosti absolventů. Oceňuji dotažení jednotlivých návrhů do konkrétní podoby prováděcích dokumentů, viz návrh *Doporučení Rady o zavedení záruky k získání dovedností* nebo návrh *Doporučení rady o evropském rámci kvalifikací pro celoživotní učení*. Z těchto návrhů je zřejmé, že jde o promyšlené kroky, které mají vést k rozvoji lidského kapitálu.

Oceňuji využívání databází relevantních mezinárodních výzkumů (OECD) a studií, které jsou čitelnými východisky. Dá se předpokládat, že vzhledem k finančním pobídkám a politickému tlaku, který Komise avizuje, dojde k postupné realizaci a naplnění některých očekávání, zejména těch, které se váží na legislativně technické změny, jako je například *revize rámce kvalifikací*. Na změnu postoje k odbornému vzdělávání zde nepochybně funkční období Komise stačit nebude, přesto má smysl toto opatření prosazovat.

Evropská komise vsadila na koncept lidského kapitálu, a tím se jí podařilo spojit téma zaměstnanosti a dovedností. Posílení lidského kapitálu a investice do lidského kapitálu uvádí Komise jako zásadní společné úkoly na cestě k růstu a zaměstnanosti. Pro připomenutí, klasická Beckerova definice z roku 1963 definuje lidský kapitál jako „schopnosti, dovednosti a odpovídající motivace tyto schopnosti a dovednosti uplatnit“ (in Mazouch & Fischer, 2011, s. 1). Dnes nejužívanější definice OECD z roku 2002 se od té původní moc neliší: „Lidský kapitál jsou znalosti, dovednosti, schopnosti a vlastnosti jedince, které usnadňují vytváření osobního, sociálního a ekonomického blaha.“ (in Mazouch & Fischer, 2011, s. 2). Z definice také vyplývá, že lidský kapitál ovlivňují geneticky zděděné schopnosti, rodinné, sociální a jiné faktory prostředí, formální, neformální a informální vzdělávání (Mazouch & Fischer, 2011). Ne náhodou jsou při měření lidského kapitálu nejčastěji používanými ukazateli ty, které se přímo týkají vzdělávání, ať už dosažených stupňů, délky nebo výsledků. „Osoba s vyšším dosaženým vzděláním může dosahovat vyšší produktivity práce [...] osoby s vyšším dosaženým vzděláním mají i vyšší zaměstnanost“ (Langhamrová et al., 2011, s. 10). V návrhu Komise vidíme zúžené pojetí pohledu na lidský kapitál. Beckerova teorie lidského kapitálu zdůrazňuje roli učitele a staví ho do popředí. Každého, kdo pomáhá

produkovat lidský kapitál, nazývá učitelem. Lidský kapitál získaný studentem závisí na množství lidského kapitálu učitele. „Lidský kapitál, který žák získává, závisí na lidském kapitálu jeho učitele a na počtu žáků na učitele.“<sup>3</sup> (Becker, 1993, s. 315). Zatímco Becker (1993) vidí učitele jako klíčového aktéra, Komise pouze upozorňuje na problém stárnoucích a nedocenených pedagogů, kteří přitom rozhodují o výsledcích žáků, avšak nepřichází se žádným novým konkrétním opatřením. Komise jen v závěru *Agendy* alibisticky připomíná, že je třeba zavádět „inovativní přístup při náboru, atraktivní pracovní podmínky, politiku udržení učitelů, včetně rozvoje jejich kompetencí“ (Evropská komise, 2016, s. 17). Z pohledu budování lidského kapitálu *Agendě* (Evropská komise, 2016) chybí základ, kterým je důraz na učitelské kapacity.

Mezi deseti opatřeními se nenašlo místo pro pedagogy, klíčové aktéry ve vzdělávání a v nabývání dovedností z hlediska celoživotního učení. Jde podle mne o chybu systémovou, která musí být v dokumentu napravena, má-li být brán vážně a má-li být účinný.

Michaela Šojdrová

členka Výboru pro kulturu a vzdělávání Evropského parlamentu

## Literatura

- Becker, G. S. (1993). *Human capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Evropská komise. (2010). *Evropa 2020. Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. Brusel: Evropská komise. Dostupné z <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:CS:PDF>
- Evropská komise. (2016). *Nová agenda dovedností pro Evropu*. Brusel: Evropská komise. Dostupné z <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>
- Langhamrová, J., Fiala, T., Fischer, J., Hulík, V., Kačerová, E., Konrádová, J. ... Šťastnová, P. (2011). *Prognóza lidského kapitálu obyvatelstva České republiky do roku 2050*. Praha: VŠE.
- Mazouch, P., & Fischer, J. (2011). *Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy*. Praha: CC BECK.
- OECD. (2012). *Equity and quality in education: Supporting disadvantaged students and schools*. Paříž: OECD Publishing. Dostupné z <http://dx.doi.org/10.1787/9789264130852-en>

<sup>3</sup> “The human capital acquired by a student depends on the human capital of her teachers, and the number of teachers per student.”